

Proceeding
การประชุมวิชาการระดับชาติ
ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้

ครั้งที่ 1

HRM NPST
National Conference
2022

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings



คำกล่าวรายงาน

พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)

ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ)

ผม อาจารย์ ดร. นวสิทธิ์ เอมเอก ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ในนามของ ฝ่ายดำเนินการจัด “การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ตลอดจนผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการฯ ทุกคน ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร ตู่ดำ คณบดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นอย่างสูง ที่ให้เกียรติมาเป็นประธานพิธีเปิดการประชุมวิชาการฯ ในวันนี้

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการ งานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาในภาคใต้ ที่เปิดสอนในหลักสูตร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของ คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจ ทั่วไป รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งคณาจารย์และแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับ ในระดับชาติ ซึ่งในปีนี้มีผู้สนใจส่งบทความเข้าร่วมการนำเสนอ จำนวน 68 บทความ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 บทความ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 27 บทความ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 บทความ

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ (คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) กล่าวเปิด “การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ในลำดับต่อไป ครับ

**ลำดับการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับช
การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้
(HRM NPST National Conference**

Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 1			
เวลา	รหัส	ผู้นำเสนอ	บทความ
การนำเสนอภาคเช้า			
10.30 - 10.45 น.	S101	ชนิสรา ชูกาล	การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แบบ D-M-H-T ของประชาชนในพื้นที่ควบคุมสูงสุด
10.45 - 11.00 น.	S102	เอกภพ ศิริวัฒน์	อิทธิพลการรับรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ศรีตรังโกลด์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
11.00 - 11.15 น.	S103	โรสนา หัสคำ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานโรงแรมเดอะเบด เวเคชั่น ราชมั่งคลา สงขลา
11.15 - 11.30 น.	S104	กฤต กำเนิดดิณห์กุลธร	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
11.30 - 11.45 น.	S105	ศิราพร การเกษ	แนวทางการจัดการฝึกอบรมในยุคดิจิทัล
11.45 - 12.00 น.	S106	จุฬารัตน์ ทองหนู	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
การนำเสนอภาคบ่าย			
13.00 - 13.15 น.	S107	ช่อทิพย์ ยี่สุย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท โตโยต้า พิธานพาณิชย์ หาดใหญ่ (สงขลา-สตูล)
13.15 - 13.30 น.	S108	ณัฐริกา อินทนะ	แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : การทบทวนวรรณกรรม
13.30 - 13.45 น.	S109	ธนเดช ช่วยดู	ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานฝ่ายผลิตชาวไทยที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในบริษัท คิงพีชเซอร์โพลดิ้ง จำกัด
13.45 - 14.00 น.	S110	ธนพร มะระยงค์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานคนไทย บริษัท แปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด
14.00 - 14.15 น.	S111	นรพพร ศรีเชื้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา
14.15 - 14.30 น.	S112	นิจนา ราชภักดี	คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน : การทบทวนวรรณกรรม
14.30 - 14.45 น.	S113	ปณิตดา วรเดช	อิทธิพลของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันของพนักงาน
14.45 - 15.00 น.	S114	ปารีชาติ สุกรวัตติ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด จังหวัดสงขลา
อาจารย์ ดร. สุธิรา เดชนครินทร์ (ผู้วิพากษ์บทความ) อาจารย์ ดร. วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ (ผู้วิพากษ์บทความและผู้ดำเนินรายการ) นางสาวสวรายา เปาะไซะ (ผู้ประสานงาน) นายชัยวุฒิ ปลื้มใจ (ผู้ดูแลระบบ)			

**ลำดับการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับช
การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้
(HRM NPST National Conference**

Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 3			
เวลา	รหัส	ผู้นำเสนอ	บทความ
การนำเสนอภาคเช้า			
10.30 - 10.45 น.	S128	ที คงประดิษฐ์	การศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความทุ่มเทใจต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไมซ์
10.45 - 11.00 น.	S129	ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
11.00 - 11.15 น.	S130	เอกพล วงศ์เสรี	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา ยุคโควิด 19
11.15 - 11.30 น.	S131	จวีร์รัตน์ ว่องปลุกศิลป์	การปรับภาพลักษณ์ในตัวตนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงแรม Amari Phuket
11.30 - 11.45 น.	S132	ยุทธอ โคมณี	อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ณ โรงแรมแห่งหนึ่งจังหวัดภูเก็ต
11.45 - 12.00 น.	S133	ลอบนา นิยมเดชา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรบริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนชัย สุทธิพันธุ์ (ผู้วิพากษ์บทความ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรพร ทองชะไคค (ผู้วิพากษ์บทความและผู้ดำเนินรายการ) นางจุฑารัตน์ บุญจันทร์ (ผู้ประสานงาน) นายพิเชษฐา ขุมทอง (ผู้ดูแลระบบ)			

กำหนดการ
การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1
(HRM NPST National Conference 2022)

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
 และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

เวลา	รายละเอียด
08.00 – 08.15 น.	ลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมวิชาการ
08.15 – 08.50 น.	พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติ ฯ วัตถุประสงค์ “แนะนำมหาวิทยาลัยทักษิณ”
	วัตถุประสงค์ “แนะนำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์”
	วัตถุประสงค์ “แนะนำภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้”
	กล่าวรายงาน โดย อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอ็มเอก (ประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้)
08.50 – 09.00 น.	ประธานกล่าวเปิดงาน โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ (คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ)
	แนะนำเจ้าภาพร่วมจัดการประชุมวิชาการ 7 สถาบัน และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
	พิธีกรประกาศรางวัลบทความดีเด่น 6 รางวัล
	1. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับปริญญาตรี) 2. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) 3. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารจัดการ (ระดับปริญญาตรี) 4. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารจัดการ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) 5. รางวัลบทความดีเด่นด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ระดับปริญญาตรี) 6. รางวัลบทความดีเด่นด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์)
09.00 – 10.00 น.	ปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ "การปรับตัวของการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในยุค Covid-19" โดย ดร. บวรนนท์ ทองกัลยา (นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT))

เวลา	รายละเอียด
10.00 – 10.30 น.	เตรียมความพร้อมนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.00 น.	นำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (ต่อ)

หมายเหตุ

- กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
- ประกาศผลการนำเสนอดีเด่นทาง Facebook Page คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
- พิธีเปิด Live สด ทาง Facebook Page คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 1

S101	การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แบบ D-M-H-T-T ของประชาชนในพื้นที่ควบคุมสูงสุด ชนิสรา ชูกาล	3
S102	อิทธิพลการรับรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำหนัดป้องกันโรคโควิด-19 ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เอกภพ ศิริวัฒน์	13
S103	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานโรงแรมเดอะเบด เวเคชั่น ราชมั่งคลา สงขลา โรสนา หัสดำ	23
S104	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กฤศ กำเนิดดิณห์กุลธร	35
S105	แนวทางการจัดการฝึกอบรมในยุคดิจิทัล ศิวพร การเกษ	49
S106	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จุฬารัตน์ ทองหนู	61
S107	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทโยต้า พิชานพาณิชย์ หาดใหญ่ (สงขลา-สตูล) ช่อทิพ ยี่สุย	71
S108	แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : การทบทวนวรรณกรรม ณัฐริกา อินทนะ	81
S109	ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานฝ่ายผลิตชาวไทยที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน ในบริษัท คิงพีชเซอร์โวลด์ จำกัด ธนเดช ช่วยดู	93
S110	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานคนไทย บริษัท แปซิฟิคแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด ธนพร มะระยงค์	109
S111	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา นรพชร ศรีเชื้อ	123

S112	คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน : การทบทวนวรรณกรรม นิจนา ราชภักดี	137
S113	อิทธิพลของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันของพนักงาน ปิ่นทิติตา วรเดช	147
S114	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด จังหวัดสงขลา ปาริชาติ ศุภรวัตติ	157
Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 2		
S115	กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผกาพันธุ์ ชูพันธุ์	171
S116	บทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล พิมพ์ไฉ สืบจัญ	183
S117	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ภคนันท์ พานิชกุล	195
S118	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนรัตภูมิวิทยา ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มาตินาร์ ชอบงาม	215
S119	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต วิไลภรณ์ เชื้อรักษ์	229
S120	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ จังหวัดยะลา วิภาดา จงจิตร์	245
S121	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา อรัญญา กองแก้ว	257
S122	การทำงานในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน กรณีศึกษา ศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดสงขลา สิทธิชัย ทองรักทอง	271
S123	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอยี่งอ จังหวัดนครศรีธรรมราช เน้ฐพงษ์ รัตนพันธ์	283

S124	แรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการทำงานของบุคลากร ภายในการยางแห่งประเทศไทย (กองจัดการโรงงาน 2) ตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช วิจิตา ชูมณี	295
S125	การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เกศสุดา บุญฤทธิ์	305
S126	รูปแบบการสื่อสารภายในองค์การของที่ว่าการอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ศิริประภา คงจันทร์	313
S127	การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุนันท์ จุลเพชร	323

Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 3

S128	การศึกษาคำประกอบปัจจัยความทุ่มเทมีใจต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไมซ์ ที คงประดิษฐ์	335
S129	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ	347
S130	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงายุคโควิด 19 เอกพล วงศ์เสรี	357
S131	การปรับภาพลักษณ์ในตัวตนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงแรม Amari Phuket จุรีรัตน์ ว่องปลุกศิลป์	369
S132	อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ณ โรงแรมแห่งหนึ่ง จังหวัดภูเก็ต ยุสรอ โอมณี	381
S133	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การบริหารเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ลুবนา นิยมเดชา	391

Session 02 การบริหารจัดการ ห้องที่ 1

S201	รูปแบบการจัดการขยะตามแนวทางโครงการถนนปลอดถังขยะของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี <i>กรสุดา พรหมจันทร์</i>	405
S202	กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดของกลุ่มกาแฟบ้านควนซี้แรด <i>กิตติมา เรือศรีจันทร์</i>	417
S203	องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในธุรกิจร้านค้าออนไลน์ <i>พรพิพัฒน์ เป็นไทย</i>	427
S204	การถอดบทเรียนการพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้ประกอบการ ผ่านโครงการจัดการเรียนรู้ โดยชุมชนเป็นฐานของสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ <i>พรรณนงษา แก้ววาทนงค์</i>	439
S205	อิทธิพลของการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (eWOM) และการส่งเสริมการขายต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชันวัตสัน (Watson) ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่น Y <i>วิภาวรัตน์ แดงงาม</i>	449
S206	อิทธิพลของคุณลักษณะของผู้ประกอบการต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา <i>สุนิษา น้อยหล่อ</i>	463
S207	ทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านการบัญชีของนักศึกษาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร <i>สุมินตรา อาศัยราษฎร์</i>	473
S208	ภาพลักษณ์ตราสินค้า และคุณภาพการบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้บริโภคที่ใช้แอปพลิเคชัน 7-Eleven <i>อาภิฟ ดือรามะ</i>	489
S209	การรับรู้คุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือยี่ห้อซัมซุง ของผู้บริโภคในเขตจังหวัดสงขลา <i>กวิณทิพย์ ศุภเสวต</i>	503
S210	กลุ่มผู้มีอิทธิพลทางความคิดที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกที่พักแรมของ นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย <i>ปณิดา ไทยนุกูล</i>	513
S211	คุณภาพชีวิตในการทำงานและการปรับตัวของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ <i>จุฑามาศ เกื้อไช้</i>	525

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลองค์กร บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชัน จำกัด
สาขาสามทอง จังหวัดภูเก็ต

The Affecting of Human Resource Development and
Human Capital Development toward Organization Performance
: An empirical Study of Ek-Chai Company Distribution Company
Limited, Samkong Branch, Phuket Province

ลُبนา นิชยมเดชา¹ จิรวัดน์ ทิพยรส² ยุทธชัย ฮารีบิน³
Lubna Niyomdecha¹ Jirawat Thippayarod² Yuthachai Hareebin³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
E-mail : lubna.n¹@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชัน จำกัด สาขาสามทอง จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขในอนาคต ประชากรที่ใช้ศึกษาจำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ใช้สูตรของ Krejcie & Moegan ภาคินพนธ์นี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานโดยอาศัยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ T-test กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F-test หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความโดดเด่นมากที่สุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กร จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านกิจกรรมการศึกษา และด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุด และการพัฒนาทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์กร โดยองค์ประกอบทุนทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, ทุนมนุษย์, ประสิทธิผลองค์กร

Abstract

Human Resource Development and Human Capital Development Affecting Organizational Effectiveness, Ek-Chai Company Distribution Company Limited, Samkong Branch, Phuket Province The objectives of this study are to study 1) to study the components of human resource development and

human capital development 2) to study the relationship between human resource development and human capital development affecting effectiveness. And 3) to propose guidelines for human resource development and human capital development that affect the organizational effectiveness The study population consisted of 140 people. A sample of 103 people used the Krejcie & Moegan formula. This thesis was based on a blended research method based on quantitative research methodology. The tools used for data collection were questionnaires that analyzed the data by percentage, mean, standard deviation. The hypothesis testing was done by testing the difference between the mean of two sample groups using T-test statistics for 2 or more samples using the F-test statistic to find the Pearson correlation coefficient. And find the multiple correlation coefficient

The results of the study were as follows: 1) Human resource development components Overall, it was at a level very high, but considering each aspect, it was found that the training and development aspects 2) the relationship between human resource development and organizational effectiveness. From the hypothesis testing, it was found that the educational activities and organizational development activities Have the highest levels of positive relationships And the development of human capital Have a relationship with organization effectiveness The intellectual capital component had the highest positive relationship.

Keywords : Human Resources Development, Human Capital, Organizational Effectiveness

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคกระแสโลกาภิวัตน์ และเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย และมีนวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพื่อตอบสนองให้มนุษย์ทำกิจกรรมต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ผู้คนทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้แบบไร้พรมแดน ประชากรโลกเติบโตอย่างรวดเร็ว มีความต้องการหลากหลายและซับซ้อน มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เทคโนโลยี ตลาดเงิน ตลาดทุนและวัฒนธรรมได้สะดวกขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและโครงสร้างต่างๆ ทั้งวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างการจัดการองค์การที่ใหญ่ มีสายงานเป็นลำดับขั้นบังคับบัญชา มีการยึดกฎระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานและมีการรวมศูนย์กลางอำนาจการบริหารและมีวัฒนธรรมเฉพาะขององค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรมีระดับต่ำกว่าภาคเอกชน นับว่าเป็นความท้าทายและยากลำบากอย่างยิ่งของภาครัฐที่ต้องเร่งพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม (Training) และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) และ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตตั่งนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่เป็นพลังเสริม

บุคลากรให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากขึ้น (วิลลาร์ด รพีพิศาล, 2564) และยังเป็นประโยชน์ที่ทำให้เกิดในด้านประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จตามเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ของ บริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาสร้างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยมาจากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Gilley and Eggland, 1989) การพัฒนาทุนมนุษย์ใช้แนวคิดของ Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal (2003) และประสิทธิผลองค์กร (Gibson and Other, 1982) โดยการทบทวนงานวรรณกรรมสำหรับงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ ระดับมหภาค (Macro Perspective) และระดับจุลภาค (Micro perspective) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมหภาคเป็นมุมมองกว้าง ๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการใช้กำลังคนที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในการที่จะต้องการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นในทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง เป็นกระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์การ ผลของงานและการเปลี่ยนแปลงผ่านทางกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพให้เห็นผลในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขันและการปรับปรุงองค์การ (Gilley, Eggland & Maycunich, 2002 อ้างถึงในจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารกำลังคน การพัฒนาและการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานเพื่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. ทุนมนุษย์ (Human Capital)

แท้จริงแล้วคำว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นคำใหม่ที่น่ามาใช้ในภายหลังจากเดิมที่ใช้คำว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) สำหรับผู้ที่ไม่เคยศึกษางานด้าน HR มักตีความกันว่าตัวบุคลากรหรือพนักงานเป็นทรัพยากรและเมื่อเปลี่ยนมาใช้คำว่าทุนมนุษย์ก็คิดว่าคนเป็นต้นทุนความจริงแล้วท่านเหล่านั้นเข้าใจถูกต้องเพียง แต่ยังไม่ครบถ้วนทั้งนี้เนื่องจากคำว่าทุนมนุษย์นั้นความหมายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวคนหรือบุคลากรที่เป็นทุน แต่หมายถึงคุณค่าของคนหรือบุคลากรขององค์กร Lynda Gratton และ Sumantra

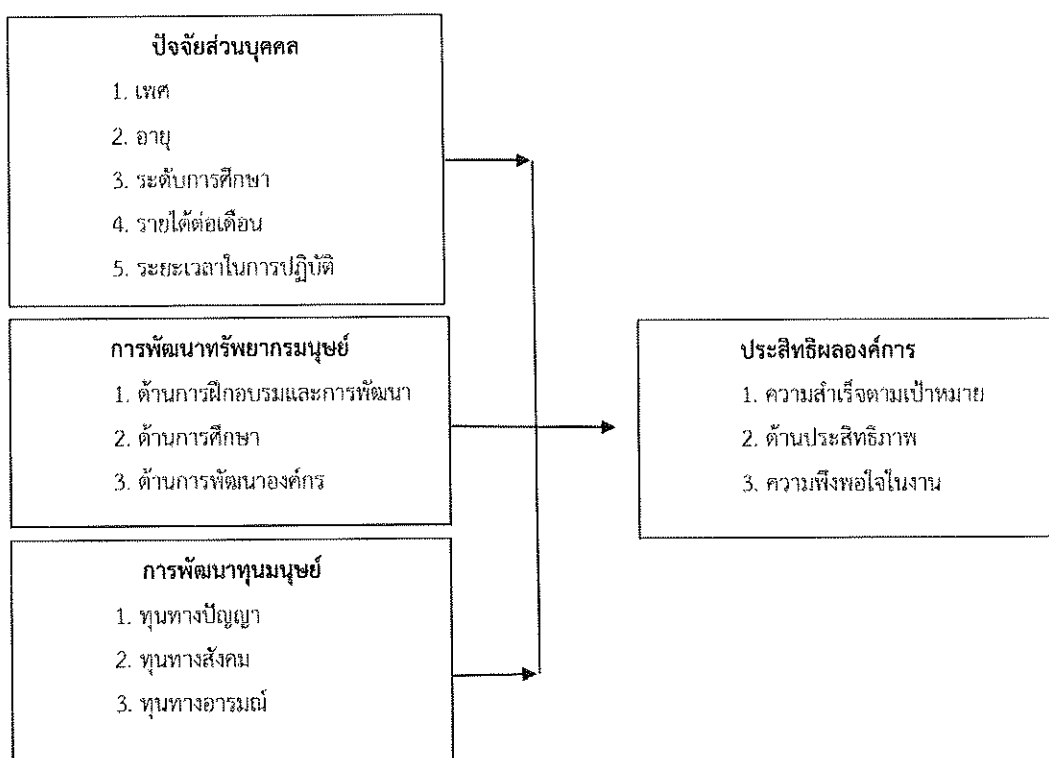
Ghoshal (2003) ได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ว่าหมายถึงส่วนผสมของ 3 สิ่ง คือ

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วยความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge
2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์
3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) “ทุนมนุษย์” ที่ใช้ในบทความนี้เป็น (นิสดารัก เวชยานนท์, 2551: 5)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารทุนมนุษย์เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร การรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้อยู่กับองค์กร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตัวเองบุคลากรเองออกมาได้

3. ประสิทธิภาพขององค์กร

แนวคิดประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว และมีลักษณะกว้างขวางเป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญเพราะเป็นแก่นของแนวคิดที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ อีกจำนวนมาก เช่น โครงสร้างองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กรเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดองค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร ความหมายของประสิทธิผลองค์กรที่ใช้กันในกลุ่มผู้บริหารองค์กร คือ ความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องการจะบรรลุถึง (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และ คณะ, 2553) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องบริหารองค์การให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการที่จะเติบโตตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 140 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 103 คน (Krejcie & Moegan, 1998)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเชิงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละปัจจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัดสาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ได้ข้อมูลกลับมา 103 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 อายุ 22-25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.5 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 3 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.4932	.48330	ระดับสูงมาก
ด้านกิจกรรมการศึกษา	4.4252	.48330	ระดับสูงมาก
ด้านกิจกรรมการศึกษา	4.4252	.48330	ระดับสูงมาก
เฉลี่ย	4.4511	.50247	ระดับสูงมาก

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}= 4.4511$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X}= 4.4932$ และ S.D.= .48330)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ทุนทางปัญญา	4.4194	.60164	ระดับสูงมาก
ทุนทางสังคม	4.4194	.60164	ระดับสูงมาก
ทุนทางอารมณ์	4.4392	.48013	ระดับสูงมาก
เฉลี่ย	4.4362	.49527	ระดับสูงมาก

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}= 4.4362$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุนทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X}= 4.4392$ และ S.D.= .48330)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพองค์การ

ประสิทธิผลองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.4167	.61674	ระดับสูงมาก
ด้านประสิทธิภาพ	4.3961	.56004	ระดับสูงมาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.4874	.56058	ระดับสูงมาก
เฉลี่ย	4.4453	.52669	ระดับสูงมาก

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพองค์การ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.4453) และ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (\bar{X} = 4.4874 และ S.D. = .56058)

2. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุน มนุษย์กับประสิทธิผลองค์การ สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ

ลำดับ	ตัวแปร	ประสิทธิผลองค์การ	ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา	ด้านกิจกรรมการศึกษา	ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์การ
1	ประสิทธิผลองค์การ	1			
2	ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา	.640	1		
3	ด้านกิจกรรมการศึกษา	.811	.775	1	
4	ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์การ	.849*	.607	.859	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบด้านกิจกรรม การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การในระดับสูงสุดที่ .849

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การ

ลำดับ	ตัวแปร	ประสิทธิผลองค์การ	ทุนทางปัญญา	ทุนทางสังคม	ทุนทางอารมณ์
1	ประสิทธิผลองค์การ	1			
2	ทุนทางปัญญา	.869*	1		
3	ทุนทางสังคม	.732	.758	1	
4	ทุนทางอารมณ์	.724	.746	.800	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาทุนมนุษย์กับ ประสิทธิภาพองค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดย องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรกับทุนทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ .869

3. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์กับ ประสิทธิภาพองค์กร สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Unstandardized		standardized		
	Coefficients				
	B	Std.Error	beta	t	Sig.
ประสิทธิภาพองค์กร	.722	.253		2.856	.005
ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและ การพัฒนา	.127	.088	.117	1.448	.151
ด้านกิจกรรมการศึกษา	.188	.119	.197	1.577	.118
ด้านกิจกรรมการพัฒนา องค์กร	.523	.086	.609	6.118	.000

$r^2 = .752$ $R = .867$ $p = \leq 0.05$

จากตารางที่ 6 ผลสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น แบบพหุคูณ พบว่าการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริ บิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก ของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขา สามกอง จังหวัดภูเก็ต พบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 และค่า (Beta = .609) ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต มากที่สุด

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผล องค์กร

ลำดับ	ตัวแปร	ประสิทธิผลองค์กร	ทุนทางปัญญา	ทุนทางสังคม	ทุนทางอารมณ์
1	ประสิทธิผลองค์กร	1			
2	ทุนทางปัญญา	.869*	1		
3	ทุนทางสังคม	.732*	.758*	1	
4	ทุนทางอารมณ์	.724*	.746*	.800*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาทุนมนุษย์กับ ประสิทธิภาพองค์การ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดย องค์ประกอบประสิทธิภาพองค์การกับทุนทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ .869 และ ทุน ทางสังคมกับทุนทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ .758

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ กับประสิทธิภาพองค์การ

การพัฒนาทุนมนุษย์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients		
	B	Std.Error	beta	t	Sig.
ประสิทธิภาพองค์การ	.678	.226		2.995	.003
ทุนทางปัญญา	.628	.065	.720	9.634	.000
ทุนทางสังคม	.148	.082	.150	1.811	.073*
ทุนทางอารมณ์	.073	.089	.067	.820	.414*

$r^2 = .796$ $R = .892$ $p = \leq 0.05$

จากตารางที่ 8 ผลสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น แบบพหุคูณ พบว่า การพัฒนา ทุนมนุษย์ด้านทุนทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของ บริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสาม กอง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปร อิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต พบ ว่าทุนทางปัญญาได้ค่า Sig.=.000 และค่า (Beta= .720) ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของ บริษัทเอก-ชัย ดิส ทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ภายใต้องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกิจกรรม การศึกษา และด้านกิจกรรมการ พัฒนาองค์การ ผลการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อนันต์บุญสนอง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน และจากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัดสาขาสามกอง จังหวัด ภูเก็ต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilley, Egglund & Maycunich, 2002 (อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560) ที่กล่าวว่า กระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดการ เรียนรู้ขององค์การ ผลของงานและการเปลี่ยนแปลงผ่าน ทางกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่ม ความสามารถและศักยภาพให้เห็นผลในระยะ สั้นและระยะยาวเพื่อเตรียมพร้อมที่จะแข่งขันและการปรับปรุงองค์การ

2. การพัฒนาทุนมนุษย์

จากการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ภายใต้องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ผลการศึกษา พบว่าระดับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจพร พงษ์เจริญธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท ผลิตน้ำอัดลม พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3. ประสิทธิภาพองค์กร

จากการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ภายใต้ องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์สุรีย์ ชาญตะนะ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนา อำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และจากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา บุญยัง (2554) ศึกษา พิญา ชื่นวงศ์ และ วิชิต อุ๋อัน (2558) เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร

1.1. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจในระดับด้านกิจกรรม การศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุง และกำหนดทิศทางในการพัฒนา บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ต่อไป

1.2. ผู้บริหารควรนำผลข้อค้นพบที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กรด้านประสิทธิภาพ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ไปประยุกต์ใช้ในพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาวิจัยเฉพาะเพียงข้อมูลของพนักงาน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต บางส่วนเท่านั้นผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างครอบคลุม ฉะนั้นสำหรับการศึกษากครั้ง ต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

2.1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ทำให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขพัฒนา และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวของมูลนิธิคุณธรรมภูเก็ต ทำให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขพัฒนา และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาทุนมนุษย์

จากการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ภายใต้องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ผลการศึกษา พบว่าระดับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมมีมูลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจพร พงษ์เจริญธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพองค์กร

จากการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ภายใต้ องค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์สุรีย์ ชาญตะนะ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนา อำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประสิทธิภาพปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และจากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา บุญยัง (2554) ศึกษา พิญา ชื่นวงศ์ และ วิจิต คุ้มอัน (2558) เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร

1.1. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจในระดับด้านกิจกรรมการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุง และกำหนดทิศทางในการพัฒนา บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ต่อไป

1.2. ผู้บริหารควรนำผลข้อค้นพบที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กรด้านประสิทธิภาพ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ไปประยุกต์ใช้ในพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาวิจัยเฉพาะเพียงข้อมูลของพนักงาน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต บางส่วนเท่านั้นผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างครอบคลุม ฉะนั้นสำหรับการศึกษาค้างต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

2.1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ทำให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขพัฒนา และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวของมูลนิธิคุณธรรมภูเก็ต ทำให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขพัฒนา และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.3. ควรศึกษาในมิติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมูลนิธิคุณธรรมภักดี ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญยัง. (2547). ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่: การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การศึกษาคณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, & อนงนาฏ ภูมิภักดี. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดำรงจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง. ROMPHRUEK JOURNAL, 30(1), 89-116.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์
- พีญา ชื่นวงศ์ และ วิชิต อุ๋อัน. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ วิชาการ, ROMPHRUEK JOURNAL, 30(1), 139-160.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2564). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกรรม.
- เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม. (2552). ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท น้ำอัดลม (Doctoral Dissertation. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ บุญสนอง. (2012). อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). **Orgionizations: Behavior structure and Processes.** (4th ed.), Austin, TX: Business Publications.
- Gilley, J.W. Egglan, S.A. & Maycunich, A.M. **Principle of Human Resource Development.** Cambridge, A.: Perseus, 2002
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610